

<p style="text-align: center;">ACCORD D'ENTREPRISE SUR LA PLANIFICATION DES ABSENCES CONSECUTIVEMENT A L'EPIDEMIE DE COVID 19</p>
--

Entre les soussignés,

La Société HONDA MOTOR EUROPE Ltd, Succursale France, Sise à Parc d'activités Pariest, Allée du 1er Mai - 77183 Croissy-Beaubourg, SIRET 50924356400028, Code APE 4511 Z, représentée par Monsieur Christophe DECULTOT, Vice-Président

D'une part

Et

L'organisation syndicale suivante :

CFE-CGC, 2 rue de la Varenne - 77000 MELUN, représenté par Monsieur Bruno CHEMIN – Délégué syndical

D'autre part

PREAMBULE

L'épidémie de Coronavirus qui affecte la France place la succursale française de Honda et son personnel dans des circonstances jamais expérimentées jusqu'à présent.

La décision de confinement prise par les autorités françaises a amené la Direction de l'entreprise à décider du placement en télétravail de la totalité du personnel. Cette situation a une vocation sanitaire afin de freiner et empêcher la propagation du virus Covid 19.

L'entreprise doit également faire face à d'autres défis, d'ordre économique :

- Le ralentissement de l'activité qui va aboutir à très court terme à une activité quasi nulle ;
- La préparation de la reprise de l'activité afin de limiter autant que faire se peut les conséquences du ralentissement drastique de la vie économique en France et dans le monde.

Afin de pouvoir agir sur ces deux aspects, les parties aux présentes se sont entendues afin d'organiser la prise des droits à congés payés, RTT / Jours de repos et droits CET, ce dans le cadre des dispositions de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020.

ARTICLE 1 – BENEFICIAIRES / ELIGIBILITE

Cet accord s'applique à tous les collaborateurs salariés de l'entreprise, y compris les apprentis.

ARTICLE 2 – MODALITES DE PRISES DES CONGES PAYES, RTT, JOURS DE REPOS ET DROITS CET

Afin de faire en sorte de mobiliser un maximum de collaborateurs sur les mois de mai et juin, mois sur lesquels la reprise d'activité est attendue et envisagée, les parties sont convenues d'organiser de la manière qui suit la prise des jours de congés payés, RTT / Jours de repos et droits CET :

- Selon des dates à déterminer par les responsables de division et suivant les niveaux d'activité, les collaborateurs de l'entreprise pourront être amenés à prendre des jours de congés payés durant la première quinzaine du mois d'avril.

Le nombre de jours positionnés sur cette période sera équivalent au reliquat de jours de congés payés dont dispose le collaborateur pour la période 2019/2020, dans la limite de 6 jours ouvrables (5 jours ouvrés).

Concernant les apprentis, pour ceux qui ont intégrés l'entreprise depuis le 1^{er} juin 2019 et qui ne disposent donc pas de reliquats de jours de congés payés, les jours seront pris sur les jours acquis depuis leur arrivée et pouvant normalement être utilisés à compter du 1^{er} mai. Il en sera de même pour les apprentis qui ne disposeraient pas d'un reliquat suffisant au titre de la période 2019/2020 pour atteindre le volume maximum de 6 jours ouvrables.

Les collaborateurs seront informés de la date de prise dès que possible et a minima 1 jour franc avant la date de prise effective (30 mars au plus tard pour les collaborateurs qui seront en congés dès le 1^{er} avril).

Dans le cas où les règles d'affectation des jours de congés payés aboutiraient à fractionner les congés, conformément aux termes de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020, ce fractionnement s'effectuera sans que soit requis l'accord du salarié. Il n'emportera pas non plus l'attribution de jours supplémentaires de congés au titre du fractionnement.

- S'agissant des mois de mai et juin 2020, les collaborateurs pourront poser des jours d'absence (congés payés, RTT/jours de repos, droits CET), dans la limite de 3 jours, consécutifs ou non. La pose de ces journées s'effectuera suivant la procédure habituelle de prise des jours.

S'agissant des collaborateurs qui auraient déjà positionnés des jours de congés payés sur les mois de mai et juin, au-delà de la limite de 3 jours, les dates de congés seront déplacées.

Ces jours seront déplacés et positionnés sur la semaine de prise du mois d'avril ou à partir du mois de juillet. Les collaborateurs se trouvant dans cette situation rencontreront leur responsable hiérarchique afin d'envisager avec lui les nouvelles dates de prise.

Dans le cas où un collaborateur aurait d'ores et déjà pris des engagements, notamment financiers, en vue de ses congés positionnés en mai et/ou juin, il devra en informer sans délai la Direction afin que celle-ci étudie avec lui, s'il est possible de reporter les dates de congés. A cet effet, le collaborateur devra remettre à la Direction les justificatifs de ses engagements, faisant notamment apparaître les conditions de résiliation (contrats, bons de réservation ...) et les justificatifs de frais engagés. Dans le cas où la Direction maintiendrait sa décision de report des congés, les frais de résiliation des engagements du salarié, portés à la connaissance de la Direction, seront pris en charge par l'entreprise.

- Dans la mesure où certains collaborateurs disposeraient d'un reliquat de jours de congés payés au 31 mai 2020, reliquat afférent à la période 2019/2020, ce reliquat sera maintenu jusqu'au 31 décembre 2020. Les salariés devront solder ce reliquat avant cette date ou les positionner sur le CET (dans les limites et conditions prévues à l'accord sur le CET), à défaut de quoi ces jours seront définitivement perdus.

Outre ces règles de planification des absences, les règles pratiques et procédures de prise, arrêtées au sein de l'entreprise, demeurent applicables. Les collaborateurs devront s'y conformer notamment pour le positionnement de jours sur la période courant à compter de juillet 2020. En outre la Direction pourra, selon les nécessités, faire usage des règles de positionnement de jours prévues à l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020.

Dans le cas où la période de confinement serait prolongée jusqu'à mi-mai ou fin mai, les collaborateurs seront alors autorisés à solder leurs reliquats de congés payés. Le reliquat de congés afférent à la période 2019/2020, non pris au 31 mai 2020, sera maintenu jusqu'au 31 décembre 2020.

ARTICLE 3 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il est conclu pour une durée déterminée qui s'achèvera le 31 décembre 2020. Il cessera de produire ses effets à son échéance.

A la demande de l'entreprise ou de l'Organisation Syndicale signataire, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues aux articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

La partie à l'origine de la demande devra adresser un courrier par tout moyen, aux autres signataires afin d'indiquer les dispositions qu'elle souhaite soumettre à discussion de révision. Ce courrier présentera des propositions de rédaction nouvelle. La Direction convoquera une réunion de négociation dans les deux mois de la réception de cette demande de révision.

ARTICLE 4 – SUIVI DE L'ACCORD

Un suivi de l'application du présent accord sera lors d'une réunion ordinaire de CSE.

ARTICLE 5 – DEPOT ET PUBLICITE

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du Travail, le présent accord sera notifié à l'organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, via le site TéléAccords, à l'initiative de la Direction.

Un exemplaire sera également adressé au greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait à Croissy-Beaubourg

Le 29/03/2020

En 3 exemplaires originaux



Pour la société HME – Succursale France
M.Christophe Decultot

Pour la CFE-CGC
M.Bruno Chemin

29/03/2020

Lu et approuvé

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Bruno Chemin', written over a horizontal line.